

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, karenanya perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan loyalitas kerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003). Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian dari suatu perusahaan (Aryansyah & Kusumaputri, 2013). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dan merupakan cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Mejbel, Almsafir, Siron dan Alnaser, 2013). Kualitas kehidupan kerja mengacu pada kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerjanya yang menekankan kualitas hubungan antara pekerja dan lingkungan kerja (Mosadeghrad, 2013). Kemudian Balaji (2013) menambahkan kualitas kehidupan kerja merujuk pada tingkatan kebahagiaan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Perkembangan industri pada era globalisasi yang semakin pesat akhir-akhir ini, membawa dampak timbulnya persaingan di dunia usaha yang semakin ketat. Kondisi ini menjadikan setiap perusahaan untuk memiliki

keunggulan-keunggulan kompetitif, respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis. Perspektif manajemen sumber daya

manusia (MSDM) strategis yang paling mendasar adalah asumsi keberhasilan sebuah kinerja karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh tindakan dan peran manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu perusahaan misalnya bagaimana suatu perusahaan dapat mengelola dan mendidik pegawainya sehingga memiliki derajat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, dengan memberikan timbal balik yang selaras antara penerimaan dan pengorbanan karyawan pada perusahaan, (Badriyah,2013).

Pekerja dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen perusahaan karyawan menjadi hal yang penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Komitmen menunjukkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri untuk perusahaan. Mowday, dkk (Seniati, 2002) berpendapat bahwa ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam

melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam perusahaan. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan perusahaan.

Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah cenderung kurang bersemangat, kurang termotivasi dan menikmati pekerjaannya yang disebabkan karena beberapa kebutuhannya belum terpenuhi (Balaji, 2013). Rendahnya kualitas kehidupan kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja dan berdampak buruk pada perusahaan seperti meningkatnya angka ketidakhadiran, stres kerja, penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja hingga perilaku turnover (Dhanalakshmi, 2016). Hubungan yang baik dengan rekan kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja, seperti yang dikatakan oleh Hodson (1997) hubungan yang baik antara anggota kelompok kerja dapat mendorong terciptanya kebersamaan dan rasa saling memiliki. Kebersamaan dapat melekatkan hubungan interpersonal diantara anggota kelompok dan hubungan yang lekat tersebut menjadikan anggota kelompok seolah saling terikat dan ikatan-ikatan diantara anggota kelompok tersebut dapat memunculkan kohesivitas kelompok (Forsyth, 2010).

Kohesivitas kelompok adalah sejauh mana para anggota kelompok tertarik terhadap satu sama lain dan termotivasi untuk tetap dalam satu kelompok (Robbins, 2002). Collins dan Raven (1964) juga menjelaskan bahwa kohesivitas merupakan kekuatan yang mendorong anggota kelompok

untuk tetap tinggal di dalam kelompok dan mencegahnya meninggalkan kelompok. Kurangnya keinginan karyawan untuk meninggalkan kelompok menandakan terjalinnya hubungan yang harmonis diantara anggota kelompok sehingga persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja akan menjadi lebih baik dan akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja (Kang & Deepak, 2013). Selain itu, jika interaksi diantara rekan kerja tersebut terus terjalin dengan baik, maka akan menimbulkan rasa saling memiliki dan akan mengarah pada kondisi lingkungan yang lebih bermakna (Ariani, 2015).

Hubungan antara rekan kerja jika terjalin dengan baik akan membuat karyawan menikmati interaksi mereka satu sama lain maka dengan sendirinya kohesivitas diantara anggota kelompok akan semakin meningkat (Forsyth, 2010). Adanya kohesivitas kelompok yang tinggi membuat karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan lebih bersemangat dan keinginan untuk bertahan diperusahaan akan meningkat. (Ariani, 2015; Banwo, Du & Onakala, 2015). Artinya, semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki sehingga akan meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya (Saraji & Dargahi, 2006). Kohesivitas umumnya dikaitkan dengan dorongan anggota untuk tetap bersama dalam kelompoknya dibanding dorongan untuk mendesak anggota keluar dari kelompok. Bergabung di suatu organisasi membuat seseorang mempunyai rasa memiliki dan perasaan bersama (Gibson, dkk., 2003).

Robbins (2002) menyatakan bahwa semakin kohesif suatu kelompok, para anggota semakin mengarah ke tujuan. Selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi. Pada kelompok dengan kohesivitas tinggi yang disertai adanya penyesuaian yang tinggi dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut akan berorientasi pada hasil ke arah pencapaian tujuan. Johnson dan Johnson (Budiharto, 2004) mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai daya saling ketertarikan antar anggota kelompok yang menyebabkan anggota kelompok tersebut berkeinginan untuk tetap tinggal dalam kelompok tersebut, dan juga daya tarik antar individu dengan kelompok atau organisasinya. Kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi bercirikan adanya keinginan untuk menetapkan tujuan kelompok dan keinginan untuk mencapai tujuannya dengan baik.

Rendahnya kohesifitas kelompok yang dimiliki karyawan suatu perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan. Seperti tidak ada semangat kerja pada karyawan, tingkat absensi rendah, pekerjaan tidak diselesaikan secara maksimal, tingkat disiplin rendah, prestasi kerja menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja (Nitisemito,2004). Oleh sebab ini individu harus bisa menyesuaikan dirinya terhadap lingkungan kerjanya. Karena jika individu mampu merasa nyaman dan aman diperusahaan maka peluang terjadinya intensi *turnover* akan menurun.

Menurut penelitian yang telah dilaksanakan pada masing-masing aspek intensi *turnover*, diketahui bahwa aspek *intention to search* mempunyai kontribusi paling tinggi dalam mendukung intensi *turnover*. Hasil ini sesuai dengan penelitian Laker (1991) dalam jurnal yang berjudul “*Job Search, Perception of Alternative Employment And Turnover*” bahwa *aspek intention to search, the evaluation of alternative, the expected utility of the search and thought of quitting* mempunyai kontribusi yang besar untuk memprediksi terjadinya *turnover*. Penelitian yang serupa juga mencantumkan bahwa *intention to search* seseorang untuk mencari pekerjaan yang berbeda mempunyai penjelasan tersendiri untuk memprediksi *turnover* (Arnold & Feldman, 1982; Hom & Griffeth, 1988 dalam Laker 1991). Penelitian tersebut menunjukkan antara *intention to quit* dengan *turnover* mempunyai hubungan yang signifikan. Sedangkan posisi *intention to search* dan perilaku mencari dapat dihitung sebagai salah satu pembentukan *intention to quit*. Sehingga *intention to search* juga mempunyai hubungan kedekatan yang signifikan dengan prediksi *turnover*. Kohesivitas yang rendah akan memunculkan intensi *turnover* yang kuat, sebaliknya kohesivitas yang tinggi akan memunculkan intensi *turnover* yang lemah. Shader dkk. (dalam De Milt dkk. 2009: 2) menyantumkan dalam penelitiannya bahwa *turnover* diketahui tinggi jika dikaitkan dengan tingginya stres kerja, rendahnya kohesivitas kelompok, dan kurangnya kepuasan kerja. Sedangkan *turnover* rendah disebabkan oleh tingginya stres kerja, dan tingginya kohesivitas kelompok.

Hal ini diperkuat dengan data yang didapat kan setelah survey Hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi *Product Moment* sebesar $-0,776$. Angka tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini, kohesivitas kelompok memberikan sumbangan efektif sebesar 60,21% terhadap intensi *turnover*. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat konsistensi variabel intensi *turnover* sebesar 60,21% dapat diprediksi oleh variabel kohesivitas kelompok, sedangkan sisanya sebesar 39,79% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini (Abdilah, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* memang masih terjadi di dunia khususnya pada karyawan di perusahaan tertentu.

Hubungan negatif antara kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover* ditemukan juga dalam pembuktian hipotesis baik dari penelitian Vogelzang maupun penelitian sebelumnya oleh Ricketta dan Van Dick bahwa kohesivitas kelompok yang tinggi diantara para karyawan tampaknya mempunyai kekuatan memotivasi untuk dapat bertahan dalam suatu organisasi (Vogelzang 2008: 71).

Perusahaan yang dijadikan tempat penelitian bergerak dibidang layanan BPO (Business Process Outsourcing) Service terintegrasi, yang berlokasi di sekitaran kota Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Perusahaan yang dijadikan tempat penelitian mempunyai 3 (tiga) divisi inti yaitu Customer Service, Validation Officer, dan Desk Collection. Situasi

kondisi perusahaan yang peneliti jadikan tempat penelitian saat ini, secara global (bisnis) masih tergolong normal (tidak terpengaruh dengan situasi kondisi pandemik yang menyerang sejak satu tahun yang lalu), namun menurut penuturan LFP secara kenyamanan kerja dan waktu kerja yang mengikuti aturan pemerintahan para karyawan (agent) banyak yang merasa tidak nyaman dengan aturan tersebut.

Tujuan dari perusahaan ini adalah menjadi pen jembatan antara *costumer* dan perusahaan *ecommerce* agar menjadi lebih cepat tepat dan mudah dalam *handling complaint* maupun *handling costumer*. Pada saat melakukan survei ke PT X yang peneliti gunakan sebagai tempat melakukan penelitian peneliti menemui banyaknya keluhan yang didengar dari beberapa karyawan. Hasil wawancara yang peneliti lakukan pada dua karyawan PT.X yang dilakukan pada hari libur tanggal 24 Oktober 2020 secara online. Peneliti mewawancarai LFP (laki-laki 26 th) dan MK (perempuan 26 th), pada hasil wawancara LFP ia menyatakan bahwa pada bulan januari 2021 banyak di lakukan perubahan aturan jam kerja oleh pemerintah dalam rangka penanggulangan covid-19 oleh karena itu perusahaan wajib mengikuti peraturan yang sudah di tentukan tersebut dengan metode work from home, namu dengan hal tersebut banyak karyawan (agent) yang mengundurkan diri. Dari persoalan tersebut di peroleh data dari staf human resource terdapat 40 karyawan (agent) yang mengundurkan diri secara berturut-turut sampai dengan bulan Maret 2021. Lalu yang kedua adalah MK mengatakan bahwa permasalahan yang dia

alami adalah kurang nyaman karena suasana lingkup bekerjanya tidak begitu sesuai dengan dirinya dan dia berencana mencari pekerjaan yang lebih baik lagi diluar perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa intensi *turnover* memang masih terjadi di dunia khususnya pada perusahaan.

Pada tanggal 21 Mei 2021 peneliti melakukan wawancara lagi untuk memperdalam aspek-aspek terjadinya intensi *turnover*. Peneliti mewawancarai karyawan yang bekerja dibagian pelayanan, berinisial CCR, NP dan ADD. Disini saya mendapatkan informasi bahwa CCR (wanita, 22 tahun) karyawan yang masih dalam masa kontrak adalah peraturan dari perusahaan yang mencantumkan *punishment* berupa denda bernominal khusus (tidak berdasarkan prosentase gaji) yang sudah dimasukan ke dalam pasal pasal PKWT tersebut. Dengan ketentuan yang dibuat atau yang ada di perusahaan terlalu ketat. Seperti yang disampaikan oleh CCR. CCR sempat berkepribadian untuk mengundurkan diri dari kantor karena hal tersebut. Disisi lain ada juga karyawan NP (wanita, 23 tahun) memiliki permasalahan bahwa adanya ketidaknyaman terhadap kelompok rekan sekantornya. Dia menjelaskan bahwa ada beberapa rekan yang kurang memiliki hubungan baik antar rekan kerja, sering didapat perilaku oleh rekannya pada saat bekerja beberapa kali rekannya TW (wanita, 27tahun) selalu bernada tinggi kepada NP apabila menyampaikan informasi kepada NP. TW pun sering melontarkan kata kata yang kurang pantas apabila sedang mengobrol ke rekan lain sambil memberikan tatapan yang tajam kepada NP. Karena di

PT. X rata rata agen atau karyawannya banyak yang memiliki gerombolan gerombolan sendiri dalam bergaul. Yang mana hal itu bagi beberapa karyawan lain membuat tidak nyaman sehingga muncul keinginan untuk mengundurkan diri (intensi *turnover*).

Dari wawancara atas kelima subjek terlihat bahwa kurang adanya kohesifitas kelompok yang terjadi di lingkungan kerja nya dan ketidaknyamanan itu menyebabkan beberapa karyawan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik atau bisa dibilang akan terjadi intensi *turnover* pada perusahaan tersebut.

Intensi (*intention*) adalah salah satu komponen sikap yang memandu perilaku seseorang (Moorhead dan Griffin, 2013). Intensi tidak selalu terwujud dalam tindakan nyata dan hanya merupakan niat atau keinginan. Intensi merupakan fungsi dari dua aspek dasar, yaitu sikap individu terhadap perilaku (merupakan aspek personal) dan kedua adalah persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang bersangkutan yang disebut norma subjektif. Secara sederhana teori ini mengatakan bahwa seseorang akan melakukan suatu perbuatan apabila ia memandang perbuatan itu positif dan bila ia percaya bahwa orang lain ingin agar ia melakukannya. Sikap merupakan respons evaluatif yang dapat berbentk positif maupun negative (Azwar, 1995). Fishbein dan Ajzen (1975) dalam (Azwar, 1995) mengemukakan intensi merupakan subjektifitas individu yang melibatkan hubungan antara dirinya dan suatu perilaku. Intensi dapat mengarahkan individu untuk menampilkan suatu

perilaku itu sendiri, dan Mobley (1986) menyatakan *turnover* atau pergantian karyawan sebagai berhentinya individu sebagai anggota organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Efisiensi dan efektivitas perusahaan sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia didalamnya. Pola interaksi antara sumber daya manusia dengan lingkungan perusahaan perlu dijaga keseimbangannya.

Perusahaan telah menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah investasi bagi perusahaan itu sendiri. Saat ini mencari tenaga kerja yang berkinerja baik sangat sulit untuk didapatkan, terlebih lagi mempertahankan tenaga kerja yang memang memiliki kualitas kinerja yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia mutlak diperlukan untuk menghindari masalah ini. Salah satu masalah yang dapat timbul oleh sumber daya manusia didalam perusahaan adalah fenomena niat atau intensi berpindah kerja (*turnover intention*). Intensi *turnover* adalah niat berpindah pekerjaan yang muncul dalam diri individu untuk meninggalkan suatu organisasi tertentu baik secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) (Robbins, 2001). Ini merupakan pukulan berat bagi perusahaan terlebih lagi dalam hal mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Perilaku *turnover* karyawan tidak dapat diukur secara langsung, namun muncul melalui intensi, sehingga perusahaan dapat melakukan analisis terhadap intensi *turnover*. Intensi (*intention*) adalah suatu

komponen sikap yang memandu perilaku seseorang (Moorhead dan Griffin, 2013). Intensi *turnover* seorang karyawan tidak muncul begitu saja secara tiba-tiba, melainkan timbul melalui norma-norma subjektif individu, sikap serta kontrol terhadap perilaku. Apabila intensi karyawan terhadap intensi *turnover* tinggi diikuti dengan iklim organisasi yang negatif, karyawan cenderung memunculkan perilaku *turnover*.

Perilaku *turnover* karyawan muncul secara terencana dan atas kemauan sendiri, sesuai dengan teori yang dikemukakan Fishbein dan Ajzen (dalam Azwar, 1995) yakni teori tindakan beralasan yang mencoba melihat anteseden pembentuk perilaku volisional (perilaku yang dilakukan atas kemauan sendiri). Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia umumnya melakukan sesuatu dengan cara yang masuk akal, bahwa manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada, dan secara eksplisit atau implisit manusia mempertimbangkan implikasi tindakan mereka. Ardana, dkk (2012) berpendapat bahwa karyawan yang mempunyai keinginan berpindah atau keluar cenderung merasa ketidakpuasan dalam bekerja. Keterkaitan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* karyawan dewasa ini sangat transparan, kepuasan kerja bukan lagi sebuah rujukan namun lebih merupakan suatu keharusan untuk diwujudkan untuk/ menekan terjadinya *turnover* karyawan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaan cenderung berprestasi lebih baik, tingkat kemangkiran yang rendah serta kecilnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Intensi adalah niat atau keinginan yang muncul pada diri individu untuk melakukan sesuatu. Istilah *turnover* berasal dari kamus Inggris-Indonesia adalah pergantian. Jadi *turnover intentions* adalah kecenderungan atau niat dari karyawan untuk berhenti bekerja dari tempatnya bekerja (Zeffane, 1994). Intensi inilah yang merupakan awal dari perilaku *turnover* nantinya. Intensi adalah niat atau keinginan yang muncul pada diri individu untuk melakukan sesuatu. Istilah *turnover* berasal dari kamus Inggris-Indonesia adalah pergantian. Jadi *turnover intentions* adalah kecenderungan atau niat dari karyawan untuk berhenti bekerja dari tempatnya bekerja (Zeffane, 1994). Intensi inilah yang merupakan awal dari perilaku *turnover* nantinya.

Salah satu faktor penyebab *turnover* adalah *burnout*. Spector (2008:270) mengatakan bahwa *turnover* yang tinggi dapat menjadi tanda kondisi kerja yang sulit, kompensasi yang tidak memadai, manajemen yang buruk, dan *burnout*. Selain itu bukti empiris mengenai hubungan positif antara *burnout* dan intensi *turnover* telah banyak dibuktikan. Seperti Penelitian yang dilakukan Kristiana, Yusuf, dan Priyatama (2016) membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan positif antara *burnout* dengan intensi *turnover*.

Intensi *turnover* sebagai pertanda terjadinya *turnover* yang memberi gambaran tentang pandangan dan evaluasi pekerjaan seseorang (Mobley, 1979), serta akan menentukan kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti peninggalan organisasi atau

tindakan nyata Pasewark dan Strawser (1996) dalam Utami (2009). Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan akhirnya mewujudkan terjadinya *turnover*, karena individu memilih keluar dan organisasi mengharapkan hasil yang lebih memuaskan (Sumarto, 2009).

Intensi *turnover* timbul dari pemikiran meninggalkan perusahaan dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik. Keinginan karyawan berpindah kerja dapat mengganggu stabilitas operasi perusahaan dan menimbulkan biaya potensial (Toly, 2001), sebagai konsekuensi dan efek negatif meningkatnya biaya rekrutmen dan seleksi karyawan baru serta biaya untuk melatih kembali karyawan baru. (Riyanto 2008, Robbins 2009, Sumarto 2009).

Intensi *turnover* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Hal ini merupakan pertanda awal terjadinya *turnover* (Nahusoma, dkk, 2004), dan dapat memberikan penjelasan tentang pandangan dan evaluasi pekerjaan seseorang (Mobley, 1979). Pasewark dan Strawser (1996) dalam Utami (2009) mendefinisikan keinginan berpindah kerja mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Keinginan karyawan untuk keluar muncul dari pemikiran dan mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan yg lebih baik (Faslah, 2010, Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2013) kelompok merupakan kumpulan dari dua individu atau lebih yang berinteraksi yang

memelihara pola hubungan yang stabil, berbagi tujuan bersama, dan merasakan diri mereka menjadi sebuah kelompok. Kohesivitas sangat penting dalam dunia organisasi dan industri untuk menjaga performa dari tim kerja dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Robbin (2003) menjelaskan bahwa kelompok atau karyawan yang kohesif ditunjukkan dari adanya kebersamaan dan interaksi yang intensif antar karyawan. Kohesivitas kelompok (kekompakkan) erat hubungannya dengan kepuasan anggota kelompok atau karyawan, makin kohesif karyawan makin besar tingkat kepuasan karyawan. Dalam kelompok atau karyawan yang kohesif, karyawan merasa aman dan terlindungi, sehingga komunikasi menjadi bebas, dan lebih terbuka. Menurut Newcomb (dalam Arninda & Safitri, 2012) kohesivitas kelompok diistilahkan dengan kekompakan. Kekompakan adalah sejauh mana anggota kelompok atau karyawan melekat menjadi satu kesatuan yang dapat menenangkan diri dengan banyak cara dan bermacam-macam faktor yang berbeda serta dapat membantu kearah hasil yang sama. Kekompakan di sini memiliki dasar-dasar seperti integrasi struktural, ketertarikan interpersonal dan sikap-sikap yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok.

Menurut Walgito (2003) mengemukakan Kohesivitas Kelompok ialah bagaimana para anggota kelompok saling menyukai dan saling mencintai satu dengan yang lainnya. Shaw (dalam Walgito, 2003) mengemukakan bahwa tingkatan kohesi akan menunjukkan seberapa baik kekompakan dalam kelompok yang bersangkutan. Hornby (2000), mendefinisikan

kohesif adalah pembentukan agar menjadi sebuah kesatuan. Trihapsari dan Nashori(2011) menjelaskan bahwa pada kelompok yang kohesivitasnya tinggi, maka para anggotanya mempunyai komitmen yang tinggi pula untuk mempertahankan kelompok tersebut. Jika anggota kelompok menunjukkan interaksi dengan sesama anggota secara kooperatif, maka kelompok tersebut memiliki kohesivitas yang tinggi sedangkan pada kelompok dengan kohesivitas rendah sebaliknya, perilaku para anggotanya adalah agresif, bermusuhan dan senang menyalahkan sesama anggotanya. Yuniasanti (2010), juga berpendapat bahwa kohesivitas adalah ketertarikan anggota tim untuk tetap bersatu, adanya kebersamaan, merasakan perasaan anggota lain dan memiliki suasana emosional yang positif. Dampak dari perilaku yang kohesivitas para anggota adalah kelompok dapat mencapai misi organisasi dengan mudah. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja dimana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja dalam mencapai tujuan bersama. Robbins(2003) menyatakan bahwa semakin kohesif suatu kelompok, para anggota semakin mengarah ke tujuan. Selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi. Pada kelompok dengan kohesivitas tinggi yang disertai adanya penyesuaian yang

tinggi dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut akan berorientasi pada hasil ke arah pencapaian tujuan.

Intensi *turnover* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Dan, intensi *turnover* adalah keinginan karyawan yang muncul dari pemikirannya untuk berpindah kerja dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Kohesivitas yang rendah akan memunculkan intensi *turnover* yang kuat, sebaliknya kohesivitas yang tinggi akan memunculkan intensi *turnover* yang lemah. Shader(dalam De Milt dkk., 2009).

Menurut Lee, Hung ,dan Chen (2012) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap intensi *turnover* adalah hubungan yang negatif. Maka semakin tinggi kohesifitas kelompok dalam suatu perusahaan maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan dan sebaliknya semakin rendah kohesifitas kelompok maka semakin tinggi intensi *turnover* yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Adakah Hubungan antara Kohesifitas Kelompok Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Pt.X?”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara kohesifitas kelompok dengan intensi *turnover* pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis :

1. Teoritis

Dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan mendukung teori-teori yang berkaitan dengan hubungan kohesifitas kelompok dengan intensitas *turnover* pada karyawan. Lalu sebagai sumber bacaan mengenai judul yang terkait.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan penting untuk perusahaan dalam meningkatkan kohesifitas kelompok supaya intensi *turnover* pada perusahaan dapat menurun.